

# **Le limitazioni ai sistemi di controllo e la protezione dei dati con riguardo al personale**

**Prof. Avv. Andrea Sitzia**

**Padova, 11 aprile 2018**



- videosorveglianza occulta
- riferimenti normativi
- valutazione ex ante
- il 'nuovo' art. 4 St. lav.
- focus: gli strumenti di lavoro
- focus: l'informazione 'adeguata'
- i controlli difensivi

# Videosorveglianza occulta

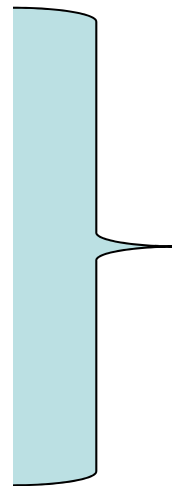
**Se il datore di lavoro si accorge di irregolarità e discrepanze tra le risultanze di magazzino e le vendite giornaliere, può installare un sistema di videosorveglianza **occulto** rivolto sulle casse del supermercato?**

**ECHR, third section, Case of López Ribalda and Others v. Spain, 9 January 2018, app. n. 1874/13 and 8567/13**

# Quale approccio?

L'**introduzione** di **impianti audiovisivi** e di **nuove tecnologie** (generalmente ad alta intensità di informatizzazione e sempre più integrate nelle strumentazioni di lavoro) pone il problema del **bilanciamento** tra l'interesse organizzativo/produttivo dell'impresa con quello dei lavoratori al rispetto della propria dignità (art. 41 Cost.; art. 8 CEDU)

**Problematica  
definizione di tre  
aspetti, tra loro  
correlati:**



- **finalità di utilizzo;**
- **modalità d'uso dei dati trattati;**
- **definizione dei soggetti preposti all'uso dei dati**

# Quale approccio?

**‘ex ante’**



**Considerando 84 Reg. 2016/679 UE:**  
**valutazione d'impatto ...** esito della valutazione  
**da prendere in considerazione** nella  
determinazione delle opportune misure da  
adottare per dimostrare che il trattamento dei  
dati personali rispetta il presente regolamento

# Valutazione d'impatto

**Art. 35, co. 7, lett. a) Reg. 2016/679: la **valutazione (d'impatto)** contiene almeno: a) una descrizione sistematica dei trattamenti previsti e delle finalità del trattamento, compreso, ove applicabile, **l'interesse legittimo perseguito** dal titolare del trattamento**

- b) valutazione della necessità e proporzionalità**
- c) valutazione dei rischi**

## Il bilanciamento d'interessi

The **legitimate interests** of the controller  
(or third parties) must be **balanced**  
against the **interests or fundamental  
rights and freedoms of the data**

(cfr. art. 6, co. 1, lett. f, Reg. e l'Opinion  
6/2014 WP29; Cass. 30 giugno 2009, n.  
15327; ECHR 3 luglio 2007 – caso  
Copland)

# Il 'nuovo' art. 4 St. lav.

Art. 23 d.lgs. 151/2015

Nuovo art. 4 St. lav. (dal 24.9.2015): comma 1

Gli impianti audiovisivi e gli altri **strumenti** dai quali derivi **anche** la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere **impiegati** esclusivamente **per** esigenze organizzative e produttive, **per** la sicurezza del lavoro e **per** la **tutela del patrimonio aziendale** e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA

## L'eccezione del comma 2

La disposizione di cui al comma 1 **non si applica** agli **strumenti utilizzati** dal lavoratore **per** rendere la prestazione lavorativa **e** agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze

# Utilizzabilità delle informazioni

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 **sono utilizzabili a tutti i fini connessi** al rapporto di lavoro **a condizione che** sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel **rispetto** di quanto disposto dal **decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196**

# Il nuovo art. 4 St. lav.: focus

**Nuovo comma 2: esclusione relativa agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**

**Problema:** l'esonero copre questi strumenti solo rispetto alle normali funzionalità oppure anche nel caso di inserimento di sistemi finalizzati al controllo personale del lavoratore?

# Strumenti di lavoro

**Computer** collegati alla rete aziendale, **telefonini**, **tablet** e **Gps** sono strumenti di lavoro, **ma** da essi deriva **anche** la possibilità di un controllo a distanza



# **Strumenti di lavoro**

**Ispettorato Nazionale del Lavoro**

**Circolare 2/2016 del 7 novembre 2016**

**In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di **geolocalizzazione** rappresentino un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l’esecuzione dell’attività lavorativa ma per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro**

# **Strumenti di lavoro**

**Ispettorato Nazionale del Lavoro**

**Circolare 4/2017 del 26 luglio 2017**

**Quando il CRM consente il mero accoppiamento fra la chiamata e l'anagrafica del cliente senza possibili ulteriori elaborazioni, lo stesso può essere considerato uno strumento che serve al lavoratore 'per rendere la prestazione lavorativa', in caso contrario rientra nel comma 1**

# Strumenti di lavoro

## Garante Privacy

**Provvedimento n. 139 dell'8 marzo 2018**

**Un sistema CRM non funzionale alla mera gestione del contatto con il cliente e dunque al mero svolgimento della prestazione lavorativa rientra tra gli strumenti organizzativi, dai quali può indirettamente derivare il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori**

# Nuova disciplina: la condizione

... Informazioni **utilizzabili a**  
**condizione che** sia data al lavoratore  
adeguata **informazione** delle modalità  
d'uso degli strumenti e di effettuazione  
dei controlli e nel **rispetto** di quanto  
disposto dal **decreto legislativo 30**  
**giugno 2003 n. 196**

## Adeguate informazione

**Nota Bene:** occorre dotarsi di un “**disciplinare interno**” redatto in modo chiaro e senza formule generiche da affiggere in luogo accessibile a tutti (art. 7 St. lav.)

# Adeguate informazione

## Alcuni contenuti del disciplinare/informazione

- **Quali comportamenti** non sono tollerati rispetto alla “navigazione” Internet o alla tenuta di file nella rete interna
- **In quale misura** è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete
- Se ed in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare **controlli** indicando le ragioni e le relative modalità
  - Quali **conseguenze** disciplinari
- **Soluzioni** prefigurate per garantire la continuità dell’attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore

# I controlli difensivi: sintesi operativa

1. i controlli devono essere diretti ad accertare condotte **illecite** del lavoratore a tutela di beni estranei al rapporto di lavoro
2. i controlli devono consistere in una **verifica** effettuata ***a posteriori***
3. I risultati del controllo difensivo possono essere utilizzati soltanto in modo **proporzionato** e **pertinente** rispetto alla natura stessa del controllo effettuato